



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**RASGOS DE PERSONALIDAD Y MOBBING EN PERSONALDE EMPRESAS DE
TRANSPORTES DE TRUJILLO**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Br. Zavaleta Garcia Juanita Nataly

ASESORAS:

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Dra. Carmen Cecilia García Díaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

TRUJILLO- PERÚ

2018

Yo Juanita Nataly Zavaleta García identificado con DNI N° 46452017, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Rasgos de personalidad y mobbing en personal de empresas de Transportes de Trujillo....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 46452017

FECHA: 22 de Agosto del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Página del Jurado

Presidente del Jurado

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Secretario del Jurado

Dra. Carmen Cecilia García Díaz

Vocal del Jurado

Mg. José Ventura León

Dedicatoria

A mis papis: Yuly y Calos como los llamo de cariño; por confiar en mí, por acompañarme en este proceso y en cada momento importante de mi vida desde siempre y para siempre; me hacen sentir que están cerca, también gracias infinitas por amarme de la forma en que lo hacen, sé que siempre puedo contar con ustedes, son el ejemplo más bonito que tengo de amor, de lucha, de constancia, de trabajo y de todo lo bueno.

¡Este logro es suyo!

La autora.

Agradecimiento

Todo aquello que emprendo y eh logrado en mi vida, es y ha sido encaminado por el amor de Dios, por ello agradezco en primer Lugar esta Tesis a Dios.

Y de forma especial a la persona que se involucró incondicionalmente y su apoyo fue vital durante este proceso; por su empatía y comprensión en momentos en los cuales ni yo me entendía, por las lágrimas que compartió conmigo cuando yo estaba muy cansada y sentía que no podía más, porque trabajar y hacer la tesis no es fácil, por esas palabras bonitas, por sus madrugadas pasando ítems sacrificando sus horas de sueño. Hermanita Karla sin ti no lo hubiera logrado.

Al Señor Alfredo Díaz de la Cruz Gerente de la empresa Díaz Acarreos Generales SAC, por el apoyo brindado desde que hacía mi internado en su empresa, hasta la aplicación de los instrumentos de esta tesis. Todo lo que he aprendido en su empresa es invaluable. Así mismo al Señor Luis Reyes Fernández jefe de Recursos Humanos por su constante apoyo y comprensión durante este proceso -con los permisos en horas de trabajo, para las revisiones de ésta tesis- del mismo modo agradecer a cada uno de mis compañeros de oficina por el apoyo, palabras de ánimo, y colaborar con la evaluación.

Al Gerente de la empresa de Transportes Joselito SAC, por permitir evaluar a su personal.

.

La autora.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juanita Nataly Zavaleta Garcia con DNI 46452017, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información, aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2018

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo Presento ante ustedes la tesis titulada “Rasgos de Personalidad y Mobbing en personal de empresas de transportes de Trujillo”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

La autora.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	14
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Justificación del estudio	18
1.6. Hipótesis.....	18
1.7. Objetivos	19
II. METODO.....	21
2.1. Diseño de investigación	21
2.2. Población.....	25
2.3. Métodos de análisis de datos	26
2.4. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre rasgos de personalidad y mobbing en personal de empresas de transportes de Trujillo, en una población objetivo de trabajadores de ambos géneros entre los 24 a 59 años de edad, para lo cual se utilizó el test de personalidad Big Five y el cuestionario Lipt 60, obteniendo en sus resultados una relación inversa de grado moderado entre energía con la escala de bloqueo de la comunicación; inversa de grado débil entre energía con desprestigio laboral e intimidación manifiesta; correlaciones inversas de grado débil entre la escala de energía con las escalas de entorpecimiento del progreso y desprestigio personal; además, correlación inversa de grado débil entre la escala de afabilidad y desprestigio personal; así mismo relación inversa entre la dimensión de tesón con la sub escalas de intimidación encubierta. Por otra parte, se distingue que no existe evidencia relación entre la escala de Estabilidad emocional con las escalas de acoso laboral, así como, apertura mental con las escalas de entorpecimiento del progreso e intimidación manifiesta.

Palabras Clave: Violencia, Mobbing, Personalidad.

Abstract

The present investigation, had as its general objective to determine the relationship between personality traits and mobbing in staff of transport companies of Trujillo, in a target population of administrative workers of both genders between 24 to 59 years of age, obtaining in its results an inverse relationship of moderate grade and highly significant between energy with the scale of blocking the communication; an inverse weak degrees relationship between energy with labor discredit and intimidation manifested; and inverse correlations of weak and significant degree between the scale of energy with the scales of obstruction of progress and discrediting staff; in addition, an inverse weak and significant degree correlation between the scale of affability and discrediting staff; also a very significant inverse relationship between the dimension of persistence with the sub scales of covert intimidation. On the other hand distinguishes itself that there is no evidence relationship between the scale of emotional stability with the scales of harassment, as well as mental opening with the scales of obstruction of progress and intimidation manifest.

Key words: violence, mobbing, personality.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el contexto laboral actual donde los cambios son constantes y la competitividad en muchas ocasiones es primordial para desarrollarse y permanecer en nuestros trabajos, es donde además se establece relaciones interpersonales con compañeros de trabajo; encontrándose

con diversos rasgos de personalidad, y si no existe una buena gestión del talento humano puede llegar a convertirse en un lugar donde se generen conflictos. (Gonsálvez y Casinni, 2013; Gonzales, 2004).

No solo se puede encontrar con personas agradables con quienes se establezca vínculos saludables, sino todo lo contrario, dependiendo de los rasgos de personalidad de cada ser humano (Lucata, 2016) es por eso que se ha tomado bastante importancia estudiar la personalidad de los trabajadores en las organizaciones, Así mismo vemos que se ha venido relacionado la personalidad en el ambiente laboral usando la teoría de las “cinco grandes” dimensiones de la personalidad (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, 1998).

Actualmente vemos como las personas por un puesto de trabajo o por mantenerse en carrera pueden llegar a comportarse de manera hostil, este comportamiento repetitivo y sistemático, duradero y con efectos variables como: sufrimiento psíquico, accidentabilidad, absentismo laboral, o ya sea un proceso de destrucción psicológica, pues esas conductas que, de forma solitaria, parecería intrascendentes, siendo repetitivas y consecuentes, tienen efectos nocivos (Gonzales 2004); pues es ese conjunto de actitudes que se le denominado “Mobbing”.

Según Fidalgo y Piñuel (2004), nos dicen que se registra como un proceso de agresión, orientada de manera sistemática por uno o varios empleados, o jefes, contra otro par, subordinado o jefe. Desde los años 80, se comenzó a evidenciar incidencias en el acoso laboral gracias a las investigaciones en Suecia que realizó Leymann (1984), citado en Fidalgo y Piñuel (2004), en sus primeras investigaciones donde muestra que el 3,5 % de empleados Suecos estaban aquejados por este fenómeno, a partir de ese entonces las investigaciones no dejan de crecer, así tenemos a Piñuel (2004) quien encontró que en España existe una tasa más elevada al 15 %.

Por su parte Ovejero, Yubero y de la Villa (2011) menciona que dentro de los efectos del acoso laboral encontramos que tiene consecuencias importantes para las víctimas, de largo y de pronóstico negativo, como pueden ser el insomnio, pesadillas, cefaleas, así como problemas de tipo gastrointestinales, inapetencia, episodios de ansiedad y angustia, autoestima baja, dificultades en las relaciones interpersonales, conflictos pareja y de familia, depresión, hasta en algunos casos se llegaron a algunas personas se llegaron a suicidar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), luego de efectuar la tercera encuesta europea de condiciones laborales, indicó lo siguiente: un 9% de trabajadores fueron víctimas de acoso psicológico laboral (trece millones de personas); y en España encontraron que el acoso psicológico laboral se ubicaba en un cinco por ciento, que le genera un coste a la sociedad que es demasiado elevado, debido a las renunciaciones laborales o incapacidad laboral (ya sea invalidez u otros), por otro lado se efectuó otra investigación a cargo de la O.I.T Organización Internacional del Trabajo en el año 2000 refiere que al año se presentan alrededor de 160 millones de dolencias o enfermedades a nivel profesional que no son mortales, de estas el 10% son de tipo mental generadas por la propensión al riesgo en las ocupaciones de tipo psicosocial, dentro de ellos se incluye la violencia en el lugar de trabajo, el hostigamiento y acoso moral.

Ahora situémonos en Perú en la encuesta que se desarrolló sobre situación laboral de las mujeres, que la realizó Aptitus.com (citado por Perú21, 2015) da a conocer que un 30% de mujeres viene siendo víctima de acoso laboral, siendo la discriminación el principal como principal característica con un 42% y mobbing laboral ocupando un 39%, y, en menor medida, de hostigamiento sexual con 19%.

Tal como se muestra en estudios anteriores han permitido exponer el comportamiento de acoso o mobbing, teniendo como efectos negativos en la salud del trabajador, entre ellos los más recurrentes como la ansiedad, angustia y el pánico. (Adams, 1992), esto va a afectar en mayor o menor efecto según los rasgos de personalidad de los involucrados.

La importancia de relacionar la personalidad con acoso en este estudio parte desde el dilema que se ha ido manejando en diversos estudios donde sostienen poseer un pobre nivel de autoestima, ansiedad, neuroticismo y bajo nivel de extraversión convierten en más vulnerable a una persona (Matthiesen, y Einarsen, 2001). Asimismo, Gandolfo (2005) realizó una investigación en Estados Unidos utilizando el MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) con la finalidad de estudiar los perfiles psicopatológicos víctimas de mobbing, los hallazgos encontrados puntuaciones significativas en la triada neurótica (hipocondría, depresión e histeria de conversión).

Según lo mencionado, decimos que según la susceptibilidad de algunas personas pueden ser más propensos a ser violentadas, de tal modo, la constitución de la personalidad y el modo

en que sea acosado la víctima tendrán un nivel de relevancia, es por ello la importancia de identificar la relación que existiera entre dimensiones de personalidad e indicadores de mobbing (Lucata, 2016), en empresas de transportes de la ciudad de Trujillo.

1.2. Trabajos Previos

Días (2012) realizó un estudio descriptivo en el cual intento medir si existe alguna relación con las dimensiones de personalidad y las dimensiones del mobbing en policías de Trujillo Cercado. Su muestra de 203 agentes policiales. Los cuestionarios que usaron fueron el “Big Five” BQF de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1998), y el cuestionario HPL-Hostigamiento psicológico laboral de Iñaki Piñuel y Zabala (2001, citado en Días, 2012). Los resultados encontrados Revelaron mayoritariamente un nivel promedio en la dimensión de personalidad y energía con un 45.3% de igual manera se hayo correlaciones entre la dimensión de personalidad afabilidad y el indicador limitar el contacto social del mobbing del mismo modo con el indicador comprometer la salud, en la dimensión de personalidad tesón y los indicadores limitar el contacto social, desacreditar la capacidad profesional del trabajador y comprometer la salud, en la dimensión personalidad tesón y los indicadores limitar el contacto social, desacreditar la capacidad profesional del trabajador y comprometer la salud. En la dimensión personalidad estabilidad emocional y el indicador limitar el contacto social desacreditar la capacidad profesional del trabajador $P < 0.05$.

Por su parte Flores (2011), realizó un estudio correlacional, en el que quiso identificar qué relación existe entre mobbing en empleados administrativos de la Gerencia regional de Salud en Arequipa, con las escalas de personalidad y algunas variables sociodemográficas: género, edad, tipo de contrato, tiempo de servicio y estado civil; también identificar los niveles de presencia e intensidad de violencia psicológica. Para este estudio participaron 66 empleados administrativos de la Gerencia Regional de Salud en Arequipa en el 2011. Los instrumentos que utilizó Flores en este estudio fue el IVAPT-PANDO (Inventario de Violencia y Acoso en el Trabajo) y el Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI) Versión Abreviada MINI- MULT. También se usó un tipo de muestreo no probabilístico y Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativamente de las escalas de depresión y paranoia con el acoso psicológico en el trabajo, así mismo se halló la relación entre la percepción de acoso psicológico con las variables sociodemográficas edad y años de servicio.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Conceptos de Rasgos de Personalidad

Existen diferentes definiciones según la visión de su autor; sin embargo, para este estudio citaremos los conceptos afines a este estudio, como son:

1.3.1.1. Personalidad

La personalidad para Cattell, es lo que va a permitir, saber cómo va a reaccionar o que va a hacer la persona en una circunstancia específica. (Cattell, 1950, citado en Cervone y Pervin, 2009).

La personalidad también se ve como estructuras o procesos mentales que son el origen de la conducta de las personas así mismo menciona que los 5 factores son los que hacen descripciones mucho más concisas de la forma en que una persona se diferencia de otra, estos rasgos se consideran como algo que existe en la realidad, y menciona que es una estructura psicológica que forma parte en una escala de mayor o menor en todas las personas. (McCrae y Costa 1986, citado en Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1998).

La personalidad se divide en cinco grandes dimensiones o rasgos, que se consideran universales ya que están manifiestos en todos los seres humanos; algunos pueden poseer más cantidad de rasgos a diferencia de otros, como también, algunos pueden poseer rasgos únicos que solo existan en él. Sin embargo, los cinco grandes rasgos de la personalidad que describen McCrae y Costa, en su teoría, hacen referencia a los cinco grandes factores temperamentales de la personalidad (Big Five) los cuales están agrupados en: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental, (McCrae y Costa, 1996, citado en Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1998).

Para Cervone y Pervin, (2009), los rasgos son unidades de personalidad que tienen un valor predictivo.

Así mismo para Cattell (1997, citado en Cervone y Pervin 2009) el rasgo es aquello que va a determinar cómo se comportaría una persona cuando se enfrente a una situación determinada.

1.3.1.2. Teorías de los Rasgos de la personalidad

Se describió solo los modelos fundamentales:

a. Teoría Factorial de Cattell

La teoría de Cattell, que se soporta en técnicas de estadística y análisis factorial que conectan las teorías del aspecto clínico y las de tipo experimental aquí la estructura básica es la teoría es el rasgo, que es una inferencia de la estructura mental a partir de la conducta. Esta teoría se expresa en 16 factores, según estos factores se dice que cada persona puede tener los mismos rasgos o idénticos, pero en proporciones únicas y diferentes es por ello que no hay dos personas iguales, con esos 16 factores se puede describir la personalidad de cada individuo que es la que va a determinar la conducta en una situación dada. (Castro, 2000).

En las teorías de los factores, se puede ver que el elemento estudiado con mayor importancia en su teoría es el rasgo; el rasgo implica configurar y moderar la conducta, a través del tiempo y de las circunstancias, se puede encontrar que en ciertos individuos puede encontrarse los mismos rasgos, pero en otros pueden ser exclusivos de un solo individuo. Algunos de estos rasgos se originan en causas biológicas, especialmente genéticas, a estos les denomina rasgos constitucionales, y los resultados del aprendizaje y la experiencia social son los rasgos moldeados por el ambiente (Cloninger, 2003).

1.3.2. Mobbing

El mobbing conocido también como “terror psicológico”, acoso psicológico en el ámbito laboral se trata de una comunicación discrepante, amoral; que está orientada sistemáticamente, ya sea por un solo empleado y/o jefe o varios contra otro trabajador, llevándolos así hacia un escenario de vulnerabilidad e indefensión. (Leyman, 1993, citado en Gonzales y Rodríguez, 2005).

Existen conductas a las que se les puede calificar como Mobbing a las se reconocen como acoso porque son realizadas repetitivamente atentando contra la tranquilidad y la dignidad del sujeto, presionándolos psicológicamente, ya sea a través de preceptos, hechos, con el objetivo de que el mismo renuncie o no se pueda desarrollar profesionalmente (Rojas, 2005).

Del mismo modo se describe al Mobbing como acoso laboral o psicológico en el trabajo al maltrato del que un trabajador o jefe está siendo víctima, el cual o cuales se comportan con

él de manera agresiva atentando contra su derecho fundamental que todo ser humano posee que son la dignidad e integridad tanto física como psicológica. (Hirigoyen, 2001).

Es importante diferenciar con claridad las conductas de abuso laboral con aquellos conflictos, discusiones, discrepancias, entre otros; que se generan por cuestiones relativas a procedimientos de trabajo y diferencias de opiniones que suponen comportamientos molestos, pero no acoso laboral. (Azcúenaga, 2011).

1.3.2.1.Características del Acoso Laboral

Muchas veces el acoso laboral es confundido con otras conductas, como lo mencionamos anteriormente y es difícil para las organizaciones identificar cuándo es una situación de acoso laboral y cuándo no, esto puede darse debido a que sus víctimas no denuncian los hechos, ya sea por temor, temor a perder el empleo, a las represalias, etc. Por ello es importante que en las organizaciones se pongan en marcha políticas eficaces que les permita identificar si es que existen, trabajadores violentos o potenciales violentos, según sus rasgos de personalidad (Azcúenaga, 2011). Entonces a modo de conclusiones decimos que para que se configure una situación de acoso laboral, debemos identificar al acosador y a la víctima quienes deben reunir determinados elementos: Bajo rendimiento laboral, quejas de trato injusto y repetirlo con continuidad, culpar a los compañeros de los problemas que surgen, ser intolerantes ante la crítica constructiva, carencia de amigos en las empresas, criticar el trabajo y la vida personal de los demás, haber producido con anterioridad casos de acoso laboral (Azcúenaga, 2011).

1.3.2.2.Tipos de acoso laboral

El acoso laboral se puede desarrollar en diferentes formas y ambientes laborales muy distintos, se describen una serie de diferentes situaciones típicas de acoso laboral que se identifican y definen en función al rango laboral o profesional de los implicados tanto acosador como víctima (Gonzales y Rodríguez, 2002, citando a Leymann, 1990).

Así mismo se encontró que Gonzales y Rodríguez (2002), distingue entre:

- Acoso laboral ascendente: Se produce cuando un profesional o trabajador es víctima del personal que de él depende.

- Acoso laboral descendente: Se manifiesta cuando el trabajador está siendo atacado por otro trabajador o por varios que dentro del organigrama se encuentran en un nivel jerárquico más elevado.
- Acoso laboral horizontal: cuando el acoso se realiza por uno o más compañeros pares (mismo nivel jerárquico), los motivos pueden ser: enemistad personal, diferencias con respecto a la víctima, inadecuada tolerancia a la diferencia, sentimientos de envidia de los compañeros.

Según Gonzales (2004, citando a Leymann, 1986), describió algunas estrategias de acoso psicológico en cinco maniobras las que se utilizan para desacreditar a un buen profesional, las cuales son: restringir cualquier tipo de comunicación que exista con sus compañeros de trabajo, y como resultado logran que tenga escasa si es que no la logran extinguir en sus relaciones sociales, así mismo lo desacreditan ante los demás trabajadores tanto de manera personal como laboral y como profesional, ello implica deterioros en su salud.

1.3.2.3. Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral puede ocasionar lo siguiente: Depresión, Ansiedad generalizada y Desórdenes de estrés postraumático, según la vulnerabilidad y rasgos de personalidad del acosado. En algunos casos pueden producir absentismo, abandono del puesto de trabajo, incremento de accidentalidad.

- A nivel organizacional puede disminuir la cantidad y la calidad del trabajo, y a la vez conllevar a una elevación de los costos.
- A nivel físicas: Trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios y gastrointestinales.
- Consecuencias psíquicas: Estrés postraumático, miedo, irritabilidad, ansiedad, apatía, distorsiones cognitivas, suspicacia, desprotección, descontento en el lugar de trabajo, terror a ir al trabajo.
- Consecuencias sociales: Se trata del alejamiento gradual, como consecuencia del alejamiento de algunos de los compañeros, siendo testigos de lo que ocurre, se alejan ignorando la situación.

- Consecuencia laboral: Supone una destrucción gradual de la vida que ha venido construyendo la víctima en su ámbito laboral, y así la empresa trata de presentar una imagen negativa del trabajador.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre rasgos de personalidad y Mobbing en personal de empresas de transporte de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo se justifica por las siguientes razones:

Dentro del valor teórico, la investigación permite contrastar los resultados obtenidos con las teorías de rasgos de la personalidad y el mobbing; los hallazgos empíricos fortalecen los conocimientos de estas variables, e impulsan su mayor profundización teórica-empírica.

Permitirá a los distintos profesionales especialistas en temas organizacionales, ya sea psicólogos laborales u otros, conocer en mayor medida las variables y si existe relación o no entre ambas y sus dimensiones; esta investigación quedará como antecedente a futuros investigadores que se interesen en el tema ya sea en poblaciones similares o diferentes, Así mismo a partir de los resultados obtenidos se podrían emprender programas preventivos o recuperativos en torno al tema de mobbing y personalidad, contribuyendo así a un mejor desempeño de los colaboradores.

Por último, a nivel social, aportará al sistema de transportes nacional, debido que existe ausencia de trabajos orientados a este ámbito, teniendo implicaciones a nivel macro en el contexto social de transportes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre los rasgos de personalidad y el acoso laboral en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo

1.6.2. Hipótesis Específicas

- H2: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de desprestigio laboral en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.
- H3: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental), con la sub escala de entorpecimiento del progreso en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.
- H4: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental), con la sub escala de bloqueo de la comunicación en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.
- H5: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de intimidación encubierta en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.
- H6: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental), con la sub escala de bloqueo de Intimidación Manifiesta en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.
- H7: Existe relación entre las dimensiones de los rasgos de personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental), con la sub escala de bloqueo de Sub escala de desprestigio personal en personal de empresas de transporte de la ciudad de Trujillo.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre Rasgos de Personalidad y Mobbing en personal de empresas de transportes de Trujillo.

1.7.2. Específicos

Establecer la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de desprestigio laboral en personal de empresas de transportes de Trujillo.

Determinar la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de entorpecimiento del progreso en personal de empresas de transportes de Trujillo.

Identificar la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de bloqueo de la comunicación en personal de empresas de transportes de Trujillo.

Determinar la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de intimidación encubierta en personal de empresas de transportes de Trujillo.

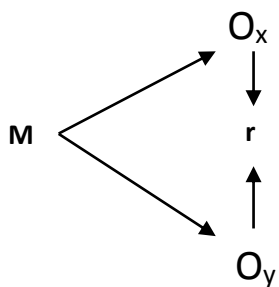
Determinar la relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de bloqueo o de Intimidación Manifiesta en personal de empresas de transportes de Trujillo.

Establecerla relación entre las dimensiones de la personalidad (Energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) con la sub escala de bloqueo de Sub escala de desprestigio personal en personal de empresas de transportes de Trujillo.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño Correlacional, ya que busca establecer la relación que existe entre las variables que se van a estudiar, siendo los mismo sujetos parte de la muestra, en un determinado momento (Sánchez & Reyes, 2009).



Donde:

M = Es la muestra en la cual se realizó el estudio, es decir en los trabajadores

O_x = Personalidad

O_y = Acoso Escolar

r = Hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas.

Operacionalización de la variable

22

en él. Sin embargo los cinco grandes rasgos de la personalidad que describen McCrea y Costa, en su teoría, hacen referencia a los cinco grandes factores temperamentales de la personalidad (Big Five) los cuales están agrupados en: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, afabilidad, responsabilidad. (McCrae y Costa, 1996, citado en Caprara, Barbarenelli y Borgogni, 1998).

Estabilidad	(+)
Emocional	8.23.43.68.75.203
	(-) 3.29.55.61.84.101
	(+)
	8.23.43.68.75.203
	(-) 3.29.55.61.84.101
Apertura	(+) 4.25.53.74.90
Mental	(-)36.48.66.76.105
	(+) 19.49.62.83.99
	(-) 13.31.41.59.110

Mobbing	<p>El mobbing conocido también como acoso psicológico en el ámbito laboral o “terror psicológico”, se trata de una comunicación discrepante, amoral; que está orientada sistemáticamente, ya sea por un solo empleado y/o jefe o varios contra otro trabajador, llevándolos así hacia un escenario de vulnerabilidad e indefensión.</p> <p>(Leymann, 1993 citado en Gonzales y Rodríguez, 2005)</p>	<p>Puntuaciones obtenidas en el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT - 60) de Gonzales y Rodríguez (2005), el cual consta de 60 ítems que conforman las 5 dimensiones.</p>	<p>Desprestigio laboral</p> <p>Entorpecimiento del progreso</p> <p>Incomunicación o bloqueo de la comunicación</p> <p>Intimidación encubierta.</p> <p>Desprestigio Personal.</p>	<p>Ítems: 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60</p> <p>Ítems: 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37</p> <p>Ítems: 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53</p> <p>Ítems: 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48</p> <p>Ítems: 1, 2, 4, 8, 19, 29</p>	<p>La escala de medición será por intervalo, puesto que establece orden entre sus valores, hace comparaciones de igualdad, y mide la distancia existente entre cada valor de la escala.(Sánchez & Reyes, 2009)</p>
---------	---	--	--	--	--

2.2. Población

2.2.1. Población accesible

La población accesible (Ventura-León, 2017) estuvo conformada por doscientos trabajadores administrativos y operarios del área de empresas del rubro de transportes; se trabajó con todos los colaboradores ya que se tuvo acceso a toda la población, de los cuales 30 fueron mujeres y 170 varones, las edades oscilaron entre 24 a 59 años, quienes cumplen criterios de inclusión y exclusión que fueron los siguientes: los evaluados deben tener como mínimo 6 meses trabajando en la empresa, los evaluados deben ser mayores de 18 años, deben haber elegido libremente llenar los cuestionarios por último se invalidaran los cuestionarios que estén incompletos, que no las respuestas sean ambiguas

2.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas

Se utilizó la encuesta, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), técnica que consiste en la aplicación de un instrumento para la recopilación de información.

- Instrumentos

El cuestionario “Big Five” adaptado en el 2014, por Cruz, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo; fue creado en 1993 por Caprara, Barbaranelli y Borgogni y tiene como finalidad evaluar dimensiones de la personalidad las que las agrupan en 5 y estas a la vez tienen 10 sub dimensiones. Se aplica a partir de los 16 años en adelante ya sea de manera individual o en grupo, puede demorar aproximadamente uno 20 a 30 minutos. Cuenta con 111 ítems. Puede aplicarse tanto en el ámbito organizacional, clínico y educativo. La corrección es manual, con la ayuda de plantillas de calificación ya que el formato de la prueba permite una corrección rápida. La puntuación oscila entre 0 y 5 según el tipo de respuesta se asigna una puntuación.

El cuestionario LIPT-60, Adaptado por Atoche (2014), quien utilizó la adaptación hecha en España por Gonzales y Rodríguez en el 2005 y tiene por propósito medir las estrategias de acoso laboral, puede aplicarse en forma personal o grupal la aplicación dura entre 10 y 20 minutos, este cuestionario se aplica a personas en edad laborable, además, consta de 60 ítems los cuales se encuentran distribuidos en 6 sub escalas.

Cuestionario de estrategias de Acoso Laboral: LIPT-60 – Adaptado por Atoche (2014)

Este instrumento posee Validez de criterio convergente, ya que se correlacionó con el cuestionario SCL- 90. Y nos dice que en general las correlaciones son positivas y significativas. Además, utilizó el método de análisis factorial con lo que se determinó que posee validez de constructo. Para la técnica de análisis factorial exploratorio, se consideró una muestra de 141 individuos que hayan sufrido acoso psicológico, de la cual se obtuvieron 14 factores, de los cuales son 6 los que coinciden con las dimensiones señaladas en el acoso psicológico en el trabajo y los 6 primeros factores explican el 57,72% de la varianza, mientras que los 14 totales explican el 75.92%. Para la confiabilidad se utilizó primero el método de correlación de dos mitades con una confiabilidad mínima de 0,83 y máxima de 0,90 y el segundo método fue el de Alpha de Crombrach mostrando una confiabilidad de mínimo 0,83 y máxima de 0,94. Los resultados demuestran que el LIPT-60 cuestionario de acoso laboral, alcanza niveles de validez y confiabilidad aceptables, revelando que este instrumento psicométrico puede ser útil en el contexto laboral actual. (Atoche, 2014).

Big Five, Adaptado por Cruz (2014)

La validez de constructo para el cuestionario Big Five, fue obtenida mediante la correlación ítem-test encontrándose que: en la dimensión de energía los ítems 13 y 71 se obtuvieron valores por debajo del 0.20; en la dimensión de Afabilidad los ítems 4, 10, 40, 48, 64, 74 presentaron valores por debajo de 0.20; en la dimensión de Tesón los ítems 79 y 107 se obtuvieron valores por debajo del 0.20; en la dimensión de estabilidad emocional en el ítem 116 se obtuvo un valor por debajo del 0.20; en la dimensión de Apertura mental los ítems 11, 103 y 112 se obtuvieron valores por debajo del 0.20. la confiabilidad se obtuvo mediante la consistencia interna del Alpha de Cronbach, teniendo los siguientes resultados: energía (0,66), Teson (0.74), Estabilidad emocional (0.78), Apertura Mental (0.73), se ostenta una buena confiabilidad según los resultados de cada una de las dimensiones. (Cruz, 2014).

2.3. Métodos de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos, se prosiguió con la elaboración de la base de datos en el software Excel 2017, para luego exportarla al IBM SPSS versión 24, donde se utilizó el coeficiente r de Pearson para la correlación entre las variables, asimismo se reportó los intervalos de confianza para la correlación, teniendo en cuenta un nivel de confianza al 95%, con un bootstrap de 1000, reportando el límite inferior y superior para la correlación. El

coeficiente de correlación e intervalos de confianza se interpretaron acorde a los criterios de Cohen (1988): para una relación pequeña o débil de .11 a .30, para una relación moderada de .31 a .50, y grande, de .51 a más, de esta manera para el análisis de datos se utilizó los métodos estadísticos descriptivos.

2.4. Aspectos éticos

Según Delgado (2002): cada vez que se hable de investigación, es necesario considerar los principios éticos que la rigen, y que más se debe resaltar al trabajar con seres humanos es el respeto por las personas. Por lo que para poder considerar a la presente investigación éticamente aceptable, se establece un acuerdo claro y confidencial, entre ambas partes: investigador y evaluado, es así que antes de la aplicación de los instrumentos se informará a los participantes cual es el fin de las evaluaciones, teniendo ellos libertad de decidir si desean participar o no, quedando registrado en el consentimiento informado, que da fe de que han sido informados de los fines de la evaluación para la presente investigación.

III. RESULTADOS

En la tabla 1 se observa las correlaciones entre la variable Energía de personalidad con las dimensiones de acoso laboral, reportando un coeficiente de .052 a .402, con un tamaño de efecto de trivial a moderado.

Tabla 1

Relación entre energía y acoso laboral en trabajadores de empresas de transporte de Trujillo.

Personalidad	Acoso laboral	R	IC 95%	
			LI	LS
Energía	Desprestigio Laboral	.28	.24	.43
	Entorpecimiento del progreso	.24	.15	.41
	Bloqueo de la comunicación	.40	.34	.48
	Intimidación Encubierta	.06	.04	.10
	Intimidación Manifiesta	.26	.23	.35
	Desprestigio Personal	.05	.03	.15

Nota: r: Pearson, IC: Intervalo de confianza LI: Límite inferior, LS: Límite superior.

En la tabla 2 se observa la correlación entre la variable afabilidad de personalidad y las dimensiones de acoso laboral, reportando un efecto desde trivial a pequeño.

Tabla 2

Relación entre afabilidad y acoso laboral en trabajadores de empresas de transporte de Trujillo.

Personalidad	Acoso laboral	R	IC 95%	
			LI	LS
Afabilidad	Desprestigio Laboral	.00	-.14	.24
	Entorpecimiento del progreso	.10	-.02	.36
	Bloqueo de la comunicación	-.24	-.31	-.01
	Intimidación Encubierta	-.27	-.36	-.03
	Intimidación Manifiesta	.19	.02	.33
	Desprestigio Personal	-.13	-.21	.13

Nota: r: Pearson, IC: Intervalo de confianza LI: Límite inferior, LS: Límite superior.

En la tabla 3 se observa la correlación entre la variable de Tesón de Personalidad con las dimensiones del acoso laboral, obteniendo una relación de efecto trivial a moderado.

ews

Tabla 3

Relación entre tesón y acoso laboral en trabajadores de empresas de transporte de Trujillo.

Personalidad	Acoso laboral	R	IC 95%	
			LI	LS
Tesón	Desprestigio Laboral	.17	-.05	.29
	Entorpecimiento del progreso	.10	-.10	.27
	Bloqueo de la comunicación	.01	-.12	.25
	Intimidación Encubierta	-.33	-.42	-.16
	Intimidación Manifiesta	.12	-.06	.27
	Desprestigio Personal	-.09	-.25	.09

En la tabla 4 se observa la correlación entre la variable Estabilidad Emocional de la variable personalidad con las dimensiones de Acoso Laboral, con una relación de efecto trivial a pequeño.

Tabla 4

Relación entre estabilidad emocional y acoso laboral en trabajadores de empresas de transporte de Trujillo.

Personalidad	Acoso laboral	r	IC 95%	
			LI	LS
Estabilidad Emocional	Desprestigio Laboral	.16	-.06	.33
	Entorpecimiento del progreso	.08	-.14	.28
	Bloqueo de la comunicación	.11	-.06	.23
	Intimidación Encubierta	-.17	-.28	.00
	Intimidación Manifiesta	.16	-.06	.27
	Desprestigio Personal	-.12	-.27	.23

Nota: r: Pearson, IC: Intervalo de confianza LI: Límite inferior, LS: Límite superior.

En la tabla 5 se observa las correlaciones entre la variable apertura mental de personalidad con las dimensiones de acoso laboral, con una relación de efecto trivial a moderado

Tabla 5

Relación entre apertura mental y acoso laboral en trabajadores de empresas de transporte de Trujillo.

Personalidad	Acoso laboral	R	IC 95%	
			LI	LS
Apertura mental	Desprestigio Laboral	.09	-.06	.23
	Entorpecimiento del progreso	-.32	-.44	.18
	Bloqueo de la comunicación	-.05	-.16	.13
	Intimidación Encubierta	.07	-.18	.10
	Intimidación Manifiesta	-.20	-.36	.17
	Desprestigio Personal	-.00	-.17	.13

Nota: r: Pearson, IC: Intervalo de confianza LI: Límite inferior, LS: Límite superior.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad en las organizaciones ha tomado relevancia las cualidades y actitudes de los individuos sobre la valoración de su desarrollo profesional (Gonzales 2004), en tal sentido se toma en cuenta el proceder conductual del individuo denominado también rasgo de personalidad (Cattell, 1950, citado en Cervone y Pervin, 2009) el cual puede entorpecer el trabajo de otros colaboradores, a este proceder también se le denomina como acoso laboral, que es un tipo de violencia emocional ejercida en el ambiente organizacional (Díaz, 2015), frente a esta realidad es importante determinar la relación entre Rasgos de Personalidad y Mobbing en personal de empresas de transportes de Trujillo.

De forma específica se estableció la relación entre la dimensión de energía de personalidad con las dimensiones de acoso laboral en personal de empresas de transportes de Trujillo, donde se ve que alcanza una relación directa de efecto pequeño para desprestigio laboral ($r=.287$), entorpecimiento del progreso ($r=.248$) e intimidación manifiesta (.260) lo cual indica que el ímpetu con el que la persona realiza sus labores en una empresa, Caprara y Perugini (1990, citado en Caprara, et al., 1998) se relaciona directamente con algunas conductas que desacreditan a otros trabajadores, asimismo con el poner trabas en el desempeño de otros colaboradores, buscando intimidar a la otra persona sin necesidad de ocultar el acoso (Dias, 2012). Ello probablemente se explique debido a que el trabajador con una personalidad enérgica busca lograr sus objetivos sin considerar a los demás compañeros, estas características se manifiestan en el personal de la muestra de estudio, el cual presentaba alta rotación, en un estudio que se hizo en una de las empresas que fue parte de este estudio.

Así mismo se evidencia que la energía se relaciona de forma directa de efecto moderado, con el bloqueo de la comunicación; el cual consiste en impedir la comunicación -del personal- en el caso de este estudio- en cuanto ideas, logros, dificultades laborales, entre otros. (González, y Rodríguez, 2005), se podría explicar que, por la misma razón antes expuesta, propia a la muestra de estudio, dónde los colaboradores que buscan el logro de sus objetivos y/o alineados a ascender de puesto, puedo presumir que al tener rasgos de personalidad imponente, con energía les llevaría a no medir el camino para el logro de objetivos y con algunas actitudes inapropiadas puedan llegar a impedir o bloquear de alguna manera lo que alguno de sus compañeros intentan aportar, ya sea para mejora de su área de su carrera u otros, lo que lo llama el autor como Bloqueo de la Comunicación (Gonzales, 2004). Mientras que con la intimidación

encubierta y desprestigio personal alcanzó una relación directa pero trivial, lo cual refiere que la personalidad que se caracteriza por tener un ímpetu no necesariamente debería ocasionar un desprestigio a nivel personal, ni generar algún trato que genere intimidación encubierta a cualquier otro trabajador, debido que sus conductas son no suelen ser encubiertas al contrario se demuestra que necesitan ser observados admirados, aceptados, por el logro de sus objetivos (Caprara, et al., 1998).

También se determinó la relación entre la variable afabilidad de los rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, obteniendo una correlación inversa de efecto pequeño con bloqueo de la comunicación e intimidación encubierta; entonces la personalidad que es amable, cordial o cortés (Caprara, et al., 1998) es menos probable que impida de alguna forma la comunicación de ideas, dentro del entorno de trabajo. De igual manera para la intimidación encubierta, que es la forma de amenazar discretamente sin exponerse, (Leymann, 1993 citado en Gonzales y Rodríguez, 2005), además para la intimidación manifiesta se muestra con una relación directa de efecto pequeño, puede indicar que al trabajador que muestra un trato hacia sus subordinados, compañeros, y jefes un trato atento, respetuoso, que se dirige con una comunicación asertiva lo que naturalmente le permita establecer una imagen positiva frente a los otros, será tomado por los demás colaboradores como un trabajador que les genera cierta amenaza a algunos tipos de colaboradores, y esto podría generar conflictos, sintiéndose amenazado el logro de sus objetivos dentro de la organización.

Se estableció la relación entre la variable tesón de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, para intimidación encubierta se observa una relación inversa de efecto moderado, el tesón como rasgo de personalidad nos muestra a una persona perseverante (Díaz, 2015), orientada al logro de metas y objetivos, ya que en todas las organizaciones existe una estructura formal (e informal) y determinadas normas organizacionales, objetivos, y metas organizacionales, e indicadores, que miden el logro de dichas metas y objetivos, estas variables pueden tener un efecto muy significativo en relación al comportamiento del individuo en su trabajo, modificando los efectos naturales de su personalidad, (López, 2008, citado en Lucata, 2016), por lo tanto se reafirma en la relación directa de efecto pequeño con intimidación manifiesta, ya que al presentar estas actitudes ostentosas y perseverantes para alcanzar las metas del desempeño laboral exigido por la organización no se percibe amenaza encubierta por las

potenciales víctimas o victimarios, si no por el contrario perciben como intimidación manifestación.

Se estableció la relación entre la variable estabilidad emocional de rasgos de personalidad con las dimensiones de acoso laboral, y se obtuvo una relación directa de efecto pequeño con el desprestigio laboral, bloqueo de la comunicación e intimidación manifiesta, entonces el rasgo de personalidad que posee cierto nivel de equilibrio psicoemocional dentro de la organización que presente un colaborador, es percibido como una amenaza visible por los demás, se puede decir que el colaborador asume que su trabajo de alguna manera es desprestigiado, ya que la víctima suele caracterizarse por tener un sistema de valores éticos particular y diferente al grupo, que no le permite participar en actos como el chantaje o el servilismo, (Lucata, 2016), al notarse la aceptación que tendría un trabajador lo cual podría desencadenar el bloqueo la adecuada, comunicación interna en la organización entre colaboradores jefes y sub ordinados, esto se explicaría debido a que es percibido por sus compañeros como una amenaza y ser origen de celos profesionales y agresión hacia el individuo (Martínez y Cruz, 2008, Citado en Lucata, 2016) Por también ello se puede explicar la correlación inversa de efecto pequeño con intimidación encubierta y desprestigio personal.

Por último, se estableció la relación entre la variable apertura mental de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, se puede apreciar una relación inversa de efecto moderado con el entorpecimiento del progreso, hace referencia que la adaptación al cambio y estar abierto a nuevas experiencias (Gonzales y Rodriguez, 2005), no influye en entorpecer el progreso organizacional de los otros colaboradores y a nivel individual, de igual manera se observa una relación inversa de efecto pequeño con intimidación manifiesta, lo cual nos puede indicar que al poseer este rasgo de la personalidad de manera más marcada menos interés va a tener de amenazar o ridiculizar según como define la intimidación manifiesta (Leyman 1993, citado en Rodríguez y Gonzales, 2005), a sus compañeros o subordinados.

Es preciso señalar que el sector transporte no ha sido muy estudiado por la psicología y más aún en materia organizacional, coincidiendo con lo señalado por (Castillo, 2014) quien indica que, en muchas ocasiones, hay investigaciones que no ha sido intensamente explorado por la literatura científica psicológica, siendo un caso particular las empresas en estudio que cuenta con una realidad problemática, muy particular.

Asimismo, entre las principales limitaciones de la investigación, están en relación a la población accesible, la cual no ha sido estudiada con anterioridad (Arias, Mendoza & Masias), por lo cual existe escasos antecedentes de investigación que presenten características similares al estudio desarrollado, de igual manera se considera importante haber estudiado otras variables, lo cual debe ser realizado por futuras investigaciones, con variables como el compromiso laboral, motivación laboral, entre otros, que permita el continuo desarrollo de estudios correlacionales; del mismo modo que los instrumentos usados en la presente investigación no hayan sido adaptados en una población similar a la estudiada.

Los resultados son un aporte empírico que permite conocer un poco la relación entre las variables, teniendo un aporte a nivel práctico, para los profesionales orientados al campo de salud ocupacional, de esta manera cuentan con un conjunto de información referencial que les permitirá proceder de forma adecuada en la elaboración de actividades de salud ocupacional preventivas, asimismo aporta a nivel teórico en la comprobación de los fundamentos de ambas variables, así como a su relación, por ultimo a nivel metodológico aporta con procedimientos que cumplen con los criterios establecidos para estudios correlacionales, de esta manera tiene implicaciones como antecedente de investigación correlacional.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre Rasgos de Personalidad y Mobbing en personal de empresas de transportes de Trujillo, aportando a nivel metodológico, teórico y práctico.

Se estableció la relación entre la dimensión de energía de personalidad con las dimensiones de acoso laboral en personal de empresas de transportes de Trujillo, alcanza una relación directa de efecto pequeño para desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso e intimidación manifiesta, asimismo con efecto moderado, con el bloqueo de la comunicación.

Se determinó la relación entre la variable afabilidad de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, obteniendo una correlación inversa de efecto pequeño con los componentes de bloqueo de la comunicación e intimidación encubierta, además para la intimidación manifiesta es una relación directa de efecto pequeño.

Se estableció la relación entre la variable tesón de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, para intimidación encubierta se observa una relación inversa de efecto moderado, asimismo de relación directa de efecto pequeño con intimidación manifiesta.

Se estableció la relación entre la variable estabilidad emocional de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, se obtuvo una relación directa de efecto pequeño con el desprestigio laboral, bloqueo de la comunicación e intimidación manifiesta, asimismo se aprecia la correlación inversa de efecto pequeño con intimidación encubierta y desprestigio personal.

Por último, estableció la relación entre la variable apertura mental de rasgos personalidad con las dimensiones de acoso laboral, se observa una relación inversa de efecto moderado con el entorpecimiento del progreso. De igual manera se observa una relación inversa de efecto pequeño con intimidación manifiesta, mientras que con las demás variables es una relación trivial.

VI. RECOMENDACIONES

A futuros investigadores interesados, considerar otras variables de estudio, en la misma población para así ampliar los conocimientos sobre la realidad de la población y mejorar la calidad de vida del colaborador por ende mejorar su desempeño.

Así también seleccionar muestras más amplias que tengan las mismas características para ahondar y mejorar el estudio ya que nos permitirá conocer mejor la realidad a fin de que la conozcamos mejor, y formular nuevas teorías o modificar las establecidas.

Basándome en algunos de los datos obtenidos en los resultados, respecto a la personalidad y mobbing, se recomienda proponer y ejecutar capacitaciones y sensibilizaciones de prevención de mobbing, y otras capacitaciones dónde se propongan estrategias para manejo habilidades personales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, A. (1992). *Acoso en el trabajo: cómo hacer frente y superarlo*. Londres: Virago.
- Arias, W., Mendoza, L. y Masias, M. (2013). Síndrome de Burnout en conductores de transporte público de la ciudad de Arequipa. *Revista Peruana de psicología y trabajo social*, 2(2), 111-112. Recuperado de https://www.researchgate.net/application/ClientValidation.html?origPath=%2Fpublication%2F275346165_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_CONDUCTORES_DE_TRANSPORTE_PUBLICO_DE_LA_CIUAD_DE_AREQUIPA
- Atoche, M. (2014). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo*. (Tesis de licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Azcúenaga, L. (2011). *Manual práctico para la prevención de riesgos emergentes*. Madrid: Fundación Confemetak
- Caprara, G., Barbaranelli, C. & Borgogni, L. (1998). *Manual del Cuestionario "BIG FIVE", BFQ*. Publicaciones de Psicología Aplicada. Madrid: Tea
- Castro, A. (2000). *Estilos de personalidad, objetivo de vida y satisfacción vital*. (Tesis doctoral), Universidad Complutense. Madrid, España.
- Cloninger, S. (2003). *Teoría de la personalidad*. (3ra ed.). México: Pearson Educación.
- Cervone, D. y Pervin, L. (2009). *Personalidad: teoría e investigación*, (2da ed.). México: El manual moderno S.A de CV.
- Cruz, B. (2014). *Propiedades psicométricas del cuestionario Big Five en trabajadores de dos empresas agroindustriales*. (Tesis para obtener licenciatura), Universidad Cesar vallejo, Trujillo, Perú.
- Díaz, P. (2015). *Hostilidad Laboral como enfrentamos esta situación*. El comercio. Recuperado de <http://elcomercio.pe/viu/trabajo/hostilidad-laboral-como-enfrentamos-esta-situacion-noticia-1817641>
- Delgado, M. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia clínica en investigación científica? *Revista Colombiana de*

Anestesiología, 30(2). Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/1951/195118154004.pdf>

Dias, E. (2012). *Dimensión de la personalidad y su relación con el Mobbing en policías de Trujillo cercado*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Madrid: Psicothema.

Flores, T. (2001). *Acoso Psicológico en el trabajo, personalidad y variables sociodemográficas en los empleados administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Gandolfo R. (2005). *Los perfiles de los demandantes de compensaciones del trabajador que se presentan con las quejas de Acoso*. Revista de Psicología Clínica. Masachusetts: CVBN Editions.

Gonsálvez, J. y Casinni, J. (2013). Personalidad y comportamiento laboral. *Prevencoinarr.com*. Recuperado de <http://prevencionar.com/2013/12/11/personalidad-y-comportamiento-laboral/>

Gonzalez. J & Rodríguez. M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.

Gonzalez. J, Rodriguez. M. (2002): El cuestionario de 90 síntomas. Adaptación española del SCL-90-R. Madrid: TEA Ediciones.

Gonzalez, R. (2004). *Acoso laboral. Aproximación al mobbing*. Revista Mexicana de Psicología. México: Servlet.

Guilford J. & Zimmerman W. (1999). *El Guilford - Zimmerman Encuesta: Manual de instrucciones e interpretaciones*. Beverly Hills,CA : Sheridan Supply Co.

Hirigoyen, M. (2001). EL acoso moral en el trabajo. *Distinguir lo verdadero de lo falso*. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación

- Laucata, E. (2016). *El mobbing en obreros de construcción de Lima metropolitana* (tesis de Licenciatura). Lima, Perú
- McCrae, R & Costa, A. (1996). *Las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad*. Revista de Psicología de la PUCP, Lima.
- Matthiesen, S., y Einarsen, S. (2001). MMPI - 2 configuraciones entre las víctimas de acoso en el trabajo. *Revista Europea de trabajo de Psicología de las Organizaciones*. 10 (4), 167-484.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2000) *La violencia en el trabajo*. Educación Obrera: Lima.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Las Normas Internacionales del Trabajo*. México: Alfa Omega.
- Ovejero, A., Yubero, S. & De la Villa, M. (2011). *Acoso laboral: un enfoque psicosocial*. Madrid: Tea S.A.
- Rojas, A. (2005). *El acoso o «mobbing» laboral*. *Revista de derecho*. Universidad del norte. Chile.
- Perú 21. (2015). *Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral*. Recuperado de: <http://peru21.pe/actualidad/peru-casi-tercio-mujeres-sigue-sufriendo-acoso-laboral-2214098>
- Piñuel, I. (2004 abril). *Dimensiones y Factores del mobbing o acoso psicológico en el Trabajo en España: Análisis comparativo con Otros Estudios Europeos*. España ediciones Evaluación Psicológica conferencia.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (4ta. Ed.). Lima: Visión Universitaria.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

Anexos

Anexo 1

BFQ

Cuestionario “BIG FIVE”

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque con una “x” la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la hoja de respuestas y señale el espacio de una de las alternativas que encontrará en la parte superior del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

CV= Completamente VERDADERO para mi

BV= Bastante VERDADERO para mi

V/F=ni VERDADERO ni FALOSO para mi

CF= completamente FALSO para mi

Representación de la Hoja de Respuesta					
	CV	BV	V/F	BF	CF
E1				X	
E2	X				

Vea como se han contestado aquí dos frases:

E1. No me gusta pasear por el parque de la ciudad.

E2. La familia es el móvil de todos mis actos

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; la persona que contesto a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es “bastante falsa” para ella (señalo debajo de la alternativa BF) y que la frase E2 es “Completamente Verdadero” para ella (señalo debajo de CV), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de usted.

Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo

demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y solo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la hoja asegúrese de que el número de la frase que usted, conteste corresponda con la alternativa colocada en la parte superior del espacio que usted. Marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

ESPERE A QUE SE LE DE LA SEÑAL PARA COMENZAR

- 1.** Creo que soy una persona activa y vigorosa.
- 2.** No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas.
- 3.** tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
- 4.** Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
- 5.** Nunca he dicho una mentira.
- 6.** No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
- 7.** Tiendo a ser muy reflexivo.
- 8.** No suelo sentirme tenso.
- 9.** Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
- 10.** Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
- 11.** Soy más bien susceptible
- 12.** No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
- 13.** No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
- 14.** Siempre eh resuelto de inmediato todos los problemas que eh encontrado.
- 15.** No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
- 16.** Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
- 17.** No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
- 18.** Me gusta mezclarme con la gente.
- 19.** Toda novedad me entusiasma.

- 20.** Nunca me he asustado ante un peligro aunque fuera grave.
- 21.** Tiendo a decidir rápidamente.
- 22.** Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
- 23.** No creo ser una persona ansiosa.
- 24.** Me resulta difícil saber cómo actuar antes las desgracias de mis amigos.
- 25.** Tengo muy buena memoria.
- 26.** Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
- 27.** En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
- 28.** No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
- 29.** Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
- 30.** Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
- 31.** No me atraen las situaciones en constante cambio.
- 32.** Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
- 33.** No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
- 34.** No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
- 35.** Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
- 36.** Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
- 37.** En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
- 38.** Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
- 39.** Cuando me enfado manifiesto mi malhumor.
- 40.** Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
- 41.** No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.

- 42.** Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
- 43.** No suelo sentirme sólo y triste.
- 44.** Me disgusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
- 45.** Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
- 46.** A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
- 47.** Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
- 48.** No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
- 49.** Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
- 50.** Me molesta mucho el desorden.
- 51.** No suelo reaccionar de modo impulsivo.
- 52.** Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
- 53.** Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
- 54.** No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
- 55.** Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
- 56.** A veces me enfado por cosas de poca importancia.
- 57.** No me gusta estar en grupos numerosos.
- 58.** No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
- 59.** Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
- 60.** No dudo en decir lo que pienso.
- 61.** A menudo me noto inquieto.
- 62.** Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
- 63.** Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
- 64.** Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
- 65.** No suelo perder la calma.

- 66.** No dedico mucho tiempo a la lectura.
- 67.** Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
- 68.** No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
- 69.** Nunca he sido un perfeccionista.
- 70.** En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
- 71.** Nunca he discutido o peleado con otra persona.
- 72.** Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
- 73.** Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
- 74.** Siempre me han apasionado las ciencias.
- 75.** Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
- 76.** No creo que conocer la historia sirva de mucho.
- 77.** No suelo reaccionar a las provocaciones.
- 78.** Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
- 79.** Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
- 80.** Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
- 81.** No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
- 82.** Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
- 83.** Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
- 84.** A menudo me siento nervioso
- 85.** No soy una persona hablador
- 86.** No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
- 87.** Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
- 88.** Siempre estoy seguro de mí mismo.
- 89.** Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
- 90.** Me gusta mucho ver programas de información cultural o científico.
- 91.** Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
- 92.** Si alguna acción mía puede llegar a desgraciar a alguien, seguramente dejo de hacerlo.

- 93.** Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
- 94.** Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
- 95.** Nunca he criticado a otra persona.
- 96.** Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
- 97.** Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
- 98.** No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
- 99.** Siempre intento ver las cosas desde otros enfoques.
- 100.** Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
- 101.** A veces pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
- 102.** Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
- 103.** No suelo cambiar de humor bruscamente.
- 104.** No me gustan las actividades que implican riesgos.
- 105.** Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
- 106.** Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
- 107.** Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
- 108.** Suelo cuidar todas las cosas hasta sus más mínimos detalles.
- 109.** No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
- 110.** No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
- 111.** Creo que es inútil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho

LIPT – 60

Sexo:

Estado Civil:.....

Tiempo de trabajo en la empresa: **Área:**.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

El cero ('0') si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ('1') si la ha experimentado un poco

El dos ('2') si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ('3') si la ha experimentado bastante y

El cuatro ('4') si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen trabas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4

8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4

24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4

41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4

58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen trabas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4